

ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA UMKM UD RAHAYU PADALARANG

Devi Sri Yuniarti¹, Khusnul Heikal Irsyad²

devi10120623@digitechuniversity.ac.id¹, digitech@university.ac.id²

Universitas Teknologi Digital Bandung

ABSTRAK

Peran sumber daya manusia ini sangatlah penting yang dimana hal ini merupakan sebuah keunggulan untuk daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Hal ini juga merupakan salah satu penyebab kejayaan dan kegagalan sebuah perusahaan karna berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan peningkatan kinerja pada perusahaan. Tentunya dalam hal ini masing-masing perusahaan memiliki cara yang berbeda dalam mengelola sumber daya manusia ini. untuk dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan maka perusahaan harus mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh UMKM Ud Rahayu Padalarang dalam meningkatkan kinerja pada perusahaanya yang bertempat di Kampung Nanggerang, RT 01/12, Desa tagogapu, Kecamatan Padalarang, Kabupaten Bandung barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan sumber data dari Owner atau Pemilik Usaha Dan Staff Administrasi.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kinerja, UMKM.

ABSTRACT

The role of human resources is very important, which is an advantage for competitiveness that is able to face various challenges. This is also one of the causes of success and failure of a company because it is related to the quality of human resources owned and improving the company's performance. Of course, in this case each company has a different way of managing human resources. To be able to improve company performance, the company must manage its human resources well. This research aims to determine the management and development of human resources owned by SMEs Ud Rahayu Padalarang in improving the performance of its company located in Kampung Nanggerang, RT 01/12, Tagogapu Village, Padalarang District, West Bandung Regency. The method used in this research is descriptive qualitative with data sources from the Owner or Business Owner and Administrative Staff.

Keywords: Human Resources, Performance, MSMEs

PENDAHULUAN

Indonesia sangat potensial untuk menjadi suatu negara dengan ekonomi skala besar di dunia. Hal ini karena Indonesia memiliki sumber daya alam, sumber daya manusia, stabilitas makro ekonomi, dan iklim investasi yang kondusif. Namun tak dapat dipungkiri Indonesia juga masih menghadapi permasalahan sosial. Tentunya hal ini membutuhkan penanggulangan masalah sosial melalui pemerdayaan, khususnya pada peningkatan usaha besar atau kecil, hal ini tentunya berperan penting dalam perekonomian Indonesia untuk memperbaiki permasalahan sosial yang terjadi.

Salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu usaha adalah sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia ini sangatlah penting yang dimana hal ini merupakan sebuah keunggulan untuk daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Hal ini juga merupakan salah satu penyebab kejayaan dan kegagalan sebuah perusahaan karna berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan peningkatan kinerja pada perusahaan. Tentunya dalam hal ini masing-masing perusahaan memiliki cara yang berbeda dalam mengelola sumber daya manusia ini, supaya bisa

bertahan di era perkembangan teknologi ini perusahaan dituntut untuk bisa meningkatkan keunggulan kompetitif yang dimulai dari meningkatkan kualitas sumber daya perusahaan nya.

Dalam konteks sumber daya manusia yang mampu menghadapi permasalahan sosial. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik karna hal ini bisa meningkatkan kinerja pada perusahaan. Sumber daya manusia harus memiliki penetapan tujuan terlebih dahulu, Edwin locked (2019) dalam teori penetapan tujuan (Goal Setting Theory) mengemukakan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang akan meningkatkan kinerja. Tujuan membantu mengarahkan usaha dan kegigihan. Selain itu untuk meningkatkan kinerja tentunya harus memiliki motivasi dari setiap individu. Hal ini akan terjadi ketika mempunyai harapan, seperti yang dikembangkan oleh Victor Vroom (1964) dalam teori harapan (Expectancy Theory) bahwa individu termotivasi oleh harapan mereka bahwa usaha akan mengarah ke kinerja yang baik, kinerja baik akan dihargai, dan penghargaan tersebut bernilai. Selanjutnya, peningkatan kinerja juga dapat dipengaruhi oleh perilaku, seperti dalam teori penguatan (Reinforcement Theory) teori perilaku dari B.F Skinner (1938) ini menyatakan bahwa konsekuensi positif dan negative dapat mempengaruhi perilaku. Penguatan positif dapat digunakan untuk membentuk dan mempertahankan perilaku yang berkaitan dengan peningkatan kinerja.

Suatu industri kecil memiliki kaitan yang erat terhadap sumber daya manusia sebagai penggerak dari industri itu sendiri. dan memiliki peranan yang penting dalam penanggulangan masalah sosial yang terjadi di Indonesia. UMKM adalah bisnis usaha mikro, kecil, dan menengah yang memberikan peranan penting terhadap perekonomian Indonesia. UMKM disini merupakan salah satu sektor ekonomi yang mampu bertahan dalam goncangan krisis dan permasalahan sosial.

Salah satu keberhasilan kinerja UMKM ini tentunya tidak lepas dari tenaga kerja atau sumber daya manusia yang memenuhi kriteria dan mempunyai kapabilitas dari segi pengetahuan dan kompetensi karyawan. UMKM disini tentunya harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam pengelolaan sumber daya manusia nya. Karena hal ini akan meningkatkan loyalitas karyawan dan akan berdampak pada produktifitas dan keberhasilan kinerja pada bisnis UMKM.

UD Rahayu adalah salah satu bisnis UMKM yang bergerak dibidang makanan yang memproduksi cemilan ringan basreng atau bisa juga disebut baso goreng. UMKM yang tentunya mempunyai cara pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pada karyawan. Dalam pembuatan cemilan ini para karyawan tentunya harus memenuhi kriteria dan mempunyai kemampuan dari segi pengetahuan dalam pengolahan produk sesuai dengan kebutuhan perusahaan nya, karena hal ini akan menjadi point penting supaya kualitas produk tidak menurun dan hasil akhir dapat sesuai dengan standar perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana UMKM mengelola sumber daya manusia dalam keberhasilan kinerja pada perusahaan nya. Dengan dilakukanya penelitian ini dapat dimanfaatkan perusahaan UMKM untuk menjadi acuan dalam mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan nya. Sehingga dapat membantu perusahaan UMKM untuk meningkatkan perkembangan sumber daya manusia nya.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Helaluddin (2019) penelitian kualitatif

merupakan studi penelitian yang mencoba memahami fenomena. Fenomena dalam setting dan konteks yang natural, sehingga tidak dapat memanipulasi fenomena yang diamatinya. Adapun menurut Creswell (2009) penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami masalah manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran menyeluruh dan kompleks yang disajikan dengan kata kata, melaporkan pandangan yang terinci yang diperoleh dari sumber para sumber informasi, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah.

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang akan dibahas oleh peneliti adalah pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pada UMKM Ud Rahayu Padalarang. Kemudian teknik pengumpulan data yang dilakukan berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil informasi wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang dimana informan yang diwawancarai adalah seorang owner atau pemilik perusahaan tersebut. Peneliti memperoleh hasil yang dapat diuraikan mengenai bagaimana pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan Ud Rahayu Padalarang. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh UMKM Ud Rahayu Padalarang ini tentunya mencakup pada kompetensi sumber daya manusia yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik. Selain itu mencakup juga pada pengelolaan pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan, pendampingan, pengembangan dan assessment karyawan. Dengan begitu pengelolaan sumber daya manusia ini sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja UMKM Ud Rahayu Padalarang. Diantaranya pada produktifitas, kualitas, produk dan pengembangan usaha.

Selanjutnya, UMKM Ud Rahayu Padalarang melakukan pengembangan usahanya dengan ekspansi pemasaran keluar daerah. Tentunya strategi yang dilakukan nya dengan mencari peluang pada daerah tertentu dan memasarkan produknya. Berdasarkan hasil penelitian yang dihasilkan dari informan wawancara dan observasi terhadap objek penelitian maka, peneliti memperoleh hasil yang bisa diuraikan mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh UMKM Ud Rahayu Padalarang. Dimana informan yang di wawancarainya adalah seorang owner atau pemilik usaha UMKM.

1. Kompetensi sumber daya manusia

Cara UMKM menerapkan pengetahuan terhadap tenaga kerjanya yaitu dengan memberikan arahan pengetahuan pada pengolahan produk dan proses finishing. Tujuan nya untuk meningkatkan kinerja pada perusahaannya, dengan menerapkan pengetahuan ini tentunya akan menentukan kualitas produk yang dimiliki oleh UMKM Ud Rahayu Padalarang. Selanjutnya keterampilan harus dimiliki oleh karyawan dan UMKM Ud Rahayu Padalarang, tetapi mereka lebih mengutamakan berinovasi dan melihat peluang kebutuhan pasar agar perusahaan nya bisa lebih berkembang. pengelolaan kemampuan yang dilakukan oleh UMKM Ud Rahayu Padalarang pada karyawan nya yaitu dengan melakukan pendampingan sampai karyawan tersebut bisa mengelola produk sampai proses akhir finishing/packing. Tentunya hal ini juga bertujuan agar karyawan bisa terbiasa dan bekerja cepat memaksimalkan waktu.

Selain itu cara UMKM Ud Rahayu Padalarang mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan membentuk karakteristik yang harus dimiliki oleh perusahaan nya. Yaitu, dengan kepemimpinan yang baik, arahan yang jelas, menjaga komunikasi, menciptakan lingkungan yang positif dan memberikan apresiasi dan penghargaan pada

karyawannya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas yang akan meningkatkan kinerja karyawan nya.

2. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia

Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya, UMKM Ud Rahayu Padalarang belum menyediakan pelatihan tertentu untuk meningkatkan produktifitas dan keterampilan pada karyawan nya. Tetapi UMKM Ud Rahayu Padalarang selalu memberikan pendampingan terhadap karyawan nya dan hal ini memberikan dampak yang baik untuk produktivitas dan kinerja karyawan yang dikelolanya. Selain itu UMKM Ud Rahayu Padalarang selalu melakukan penilaian terhadap kompetensi karyawan. Hal ini tentunya bertujuan untuk menghindari kerugian, karena kinerja yang tidak sesuai bisa menyebabkan kerugian pada perusahaanya.

3. Kinerja UMKM

Produktifitas UMKM Ud Rahayu Padalarang selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dan untuk kualitas yang dimilikinya. UMKM Ud Rahayu Padalarang selalu menjaga kualitas perusahaan nya dengan menetapkan standar kualitas. Mereka juga melakukan pendampingan dan pengawasan terhadap pengolahan produk dan melakukan evaluasi jika ditemukan masalah. Dan untuk pengembangan usaha UMKM Ud Rahayu Padalarang melakukan ekspansi pemasaran keluar daerah akan tetapi kendala yang dihadapi oleh UMKM Ud Rahayu Padalarang dalam pengembangan usahanya adalah tidak tembusnya produk dalam pemasaran. Meski mendapatkan banyak peluang tetapi hal ini tidak menjamin untuk pengembangan usahanya.

Pembahasan hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa pengelolaan pada sumber daya manusia sangat berpengaruh dan dibutuhkan oleh perusahaan. Karena hal ini berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Bahkan bukan hanya itu hal ini juga bisa meningkatkan pada pengembangan usahanya.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan mengenai analisis sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja UMKM Ud Rahayu Padalarang dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk UMKM dalam meningkatkan kinerja. Perusahaan membutuhkan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan kinerja pada karyawan nya sehingga target perusahaan bisa tercapai. Selain itu pengelolaan sumber daya manusia ini dapat meningkatkan produktifitas dalam bekerja dan memaksimalkan potensi karyawan untuk mendukung pertumbuhan bisnis.

Saran yang diharapkan dapat bermanfaat baik bagi peneliti maupun bagi UMKM Ud Rahayu Padalarang. Berikut merupakan saran yang dapat peneliti sampaikan UMKM Ud Rahayu Padalarang dapat memfasilitasi pelatihan dan pengembangan pada karyawan nya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini tentunya dapat membantu untuk meningkatkan keterampilan dan produktifitas mereka dalam bekerja. Dalam kendala pengembangan usahanya UMKM Ud Rahayu Padalarang dapat melakukan peningkatan kualitas dan keunikan produk. Hal ini bertujuan untuk bisa menembus pasar yang lebih luas lagi. Selain itu UMKM Ud Rahayu Padalarang juga dapat memanfaatkan media sosial dan platform online untuk mempromosikan produknya dan dapat menjual produk melalui marketplace online. Hal ini bisa membantu meningkatkan pemasaran produknya. Pastikan untuk terus berinovasi dan memantau tren pasar serta menyesuaikan strategi pemasaran sesuai dengan pengembangan usaha UMKM Ud Rahayu Padalarang. selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan dan referensi

untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan bisnis yang dapat memoderasi hubungan antara pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, M. R., & Pratiwi, A. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan UMKM di Sentra Industri Batik. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 15(2), 246-254.
- Huzaifi, A., Hanifah, F., Harkart, M. A., Ardiansah, R., Christina, V. S., Sutoro, M., & Sugiarti, E. (2022). Peran Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kinerja pada UMKM Griya Cendekia di Desa Curug, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi (JIMAWAbdi)*, 2(1), 1-14.
- IBRAHIM, B. B. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Umkm Coffee Shop Point Culture (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Khasanah, Fata Nidaul, et al. "Pengoptimalan Penggunaan Marketplace Dalam Kegiatan Pendampingan Sumber Daya Manusia Pada UMKM Sabun Cair di Tambun Selatan Bekasi." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat UBJ 5.2* (2022): 177-184.
- Permana, S. H. (2017). Strategi peningkatan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia. *Aspirasi*, 8(1), 93-103.
- Rapih, S. (2015). Analisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, modal sosial dan modal finansial terhadap kinerja UMKM bidang garmen di Kabupaten Klaten (Doctoral dissertation, UNS (Sebelas Maret University)).
- Utami, P. R. B. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Umkm Di Tulungagung. *At Tujjar*, 10(2), 153-167.
- Widjadja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukanjie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3).
- Yuniar, alvuta .2022. UMKM .Deepublish.
- ARRANIRI, Iqbal, et al. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania, 2021
- NURSAM, Nasrullah. *Manajemen kinerja. Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2017, 2.2
- FAUZI, Akhmad, et al. *Manajemen kinerja*. Airlangga university press, 2020
- ZULIYATI, Zuliyati; BUDIMAN, Nita Andriyani; DELIMA, Zamrud Mirah. Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja UMKM (Studi Kasus pada UMKM di Kabupaten Kudus). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 2017, 6.2: 181-200
- Sulistyowati, E., & Lestari, N. S. (2016). Faktor-Faktor Penentu Keberhasilan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Kota Yogyakarta. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 6(1), 24–36.